

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA – UNIR  
CÂMPUS PROFESSOR FRANCISCO GONÇALVES QUILES  
DEPARTAMENTO ACADÊMICO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**

EVILASIA POSSMOSER DOS SANTOS

**INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO  
DE TRABALHO**

Cacoal/RO  
2016

EVILASIA POSSMOSER DOS SANTOS

## **INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Artigo apresentado à Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR, Campus Professor Francisco Gonçalves Quiles, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Esp. Miriã Gil de Lima Costa.

Santos, Evilasia Possmoser dos.

S237i      Inclusão social de pessoa com deficiência no mercado de trabalho / Evilasia Possmoser dos Santos– Cacoal/RO: UNIR, 2016.  
35 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação).  
Universidade Federal de Rondônia – Campus de Cacoal.  
Orientadora: Prof.<sup>a</sup> Esp. Miriã Gil de Lima Costa.

1. Inclusão. 2. Mercado de trabalho. 3. Pessoa -Deficiência.  
I. Costa, Miriã Gil de Lima. II. Universidade Federal de Rondônia – UNIR. III. Título.

CDU – 331.5-056.2

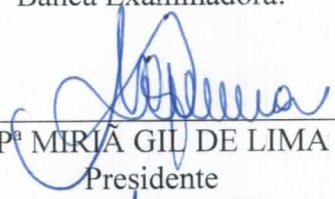
Catalogação na publicação: Naiara Raissa Passos – CRB11/891


ATA DE DEFESA DO ARTIGO DE CONCLUSÃO DE CURSO  
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO – 06 DE JULHO DE 2016.

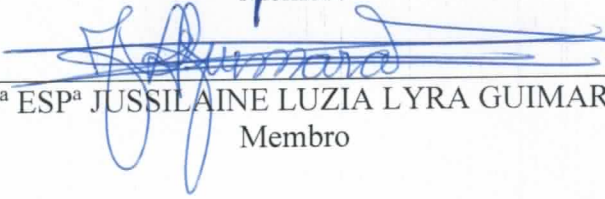
Aos 06 (seis) dias do mês de Julho de dois mil e dezesseis, reuniu-se na Sala 05 – Bloco B do Curso de Administração da Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR – *Campus* Professor Francisco Gonçalves Quiles, a banca constituída pelos Professores PROF<sup>a</sup> ESP<sup>a</sup> MIRIÃ GIL DE LIMA COSTA (presidente), PROF. MS. JOAREIS FERNANDES DE AZEVEDO (membro) e PROF<sup>a</sup> ESP<sup>a</sup> JUSSILAINE LUZIA LYRA GUIMARÃES (membro), para examinar o (a) candidato (a) **EVILASIA POSSMOSER DOS SANTOS** na prova de defesa de seu Artigo de conclusão de curso intitulado INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO. A presidente da Comissão iniciou os trabalhos às 19:30 h, solicitando à candidata que apresentasse resumidamente os principais aspectos de seu trabalho. Concluída a exposição, os examinadores arguíram alternadamente a candidata sobre os diversos aspectos do Trabalho. Após a arguição, a Comissão reuniu-se para avaliar o desempenho do (a) candidato (a), obtendo a nota final 98 (noventa e oito). A ata segue assinada pelos membros da banca.

Cacoal / RO, 06 de Julho de 2016.

Banca Examinadora:

  
\_\_\_\_\_  
PROF<sup>a</sup> ESP<sup>a</sup> MIRIÃ GIL DE LIMA COSTA  
Presidente

  
\_\_\_\_\_  
PROF. MS. JOAREIS FERNANDES DE AZEVEDO  
Membro

  
\_\_\_\_\_  
PROF<sup>a</sup> ESP<sup>a</sup> JUSSILAINE LUZIA LYRA GUIMARÃES  
Membro

# INCLUSÃO SOCIAL DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO<sup>1</sup>

Evilasia Possmoser dos Santos<sup>2</sup>

**RESUMO:** O mercado de trabalho organiza-se pela formação de grupos empresariais que atuam em determinadas áreas, no qual há o provimento de emprego que proporciona a oportunidade de trabalho digno às pessoas. No qual o objetivo principal dos trabalhadores é cumprir com suas funções e receber a remuneração, para poder desfrutar de uma vida digna. O presente artigo intitulado “Inclusão social de pessoa com deficiência no mercado de trabalho” trata de um estudo sobre inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, onde através da pesquisa de campo fundamentada nas pesquisas bibliográficas elaborou-se um questionário; os resultados dessa pesquisa foram satisfatórios nos supermercados em que há inclusão social, alcançando o objetivo geral de identificar as principais dificuldades de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos principais supermercados de Cacoal/RO. O presente estudo apresentará informações pertinentes sobre inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência na área de recursos humanos. Os principais autores são: Maciel (2000), Bourdieu (2001), Oliveira (2009) e Ferreira (2003). Essa pesquisa será de grande relevância para a comunidade acadêmica em Administração, pois possui materiais apropriados para oferecer embasamento para teorização do estudo proposto ao curso de Administração. Conclui-se que o mercado de trabalho com as pessoas com deficiência, além de participarem da ação social e da lei de cotas, há também a conscientização dos mesmos quanto a questão da inclusão, pois com a admissão dos funcionários com deficiência, há um melhoramento em seu estilo de vida e um impulso para seu aperfeiçoamento profissional.

**PALAVRAS-CHAVE:** Inclusão. Mercado de Trabalho. Pessoas com deficiência

## INTRODUÇÃO

Ao se falar no tema inclusão social não basta garantir que as pessoas com deficiência recebam tratamento clínico e frequentem uma instituição educacional, pois se não houver a inclusão no mercado de trabalho devido às suas limitações, ainda estarão sendo marginalizados e discriminados.

---

<sup>1</sup> Artigo apresentado à Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR – *Campus* Professor Francisco Gonçalves Quiles, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração sob orientação da Prof. Esp. Miriã Gil de Lima Costa.

<sup>2</sup> Acadêmica do 8º período do curso de Administração da UNIR – Fundação Universidade Federal de Rondônia. E-mail: [evilasia\\_possmoser@hotmail.com](mailto:evilasia_possmoser@hotmail.com).

O tema “Inclusão social de pessoa com deficiência no mercado de trabalho” foi escolhido pela necessidade de um estudo sistemático sobre a inclusão das mesmas no mercado de trabalho sem discriminação e obtendo êxito no trabalho.

Pesquisa delimitada na área de Recursos Humanos com estudo sobre Inclusão social de pessoas com deficiência em seis dos principais supermercados localizados no município de Cacoal – RO.

De acordo com Maciel (2000), a pessoa com deficiência é excluída pelo fato de haver um processo ocorrido com a socialização do homem e as estruturas das sociedades. Por terem vivido muito tempo segregado fez com que a sociedade acentuasse seus preconceitos e acostumassem a mantê-los isolados. É recente a inclusão de pessoas com deficiência no cenário social, essas pessoas que antes estavam somente em suas casas ou em clínicas, agora aparecem como pessoas com direitos, portanto, também dignos de oportunidade de emprego, educação, moradia e lazer.

A lei de cotas nº 8213/1991 estabelece a obrigatoriedade de as empresas cumprirem uma porcentagem das vagas para pessoas com deficiência em relação ao total de empregados. Isso implica em uma série de questões que serão analisadas neste projeto.

A pesquisa colabora no processo de estruturação e formação do mundo psíquico do adulto influenciando sua autoestima e garantindo-lhe respeito como cidadão, que precisa fazer parte da vida das pessoas com deficiência para que não se sintam vivendo à margem da sociedade como pessoas incapazes e improdutivas.

A declaração dos direitos da pessoa com deficiência, no decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009, afirma que a deficiência é um conceito em evolução; e que resulta da interação entre pessoas com deficiência e as barreiras, por meio das atitudes e ao ambiente que impedem a plena e efetiva participação dessas pessoas na sociedade em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

A diversidade de pessoas com deficiência deve ser preservada e respeitada, recusar o acesso às pessoas com deficiência à participação social é desvalorizar princípios que caracterizam a própria sociedade como possuidora de uma diversidade cultural e social, onde

as diferenças individuais são retratos significativos de uma unidade maior. Inúmeras são as pessoas marginalizadas injustamente devido a problemas físicos, sensoriais, visuais ou mentais, todas elas detentoras de seus direitos fundamentais como seres humanos que são.

De acordo com a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu artigo 3º nos diz que: Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I- construir uma sociedade livre, justa e solidária; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. Diante disso, questiona-se qual é o grau de dificuldade de inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência nos principais supermercados de Cacoal/RO?

Para um melhor estudo do tema delimitou-se como objetivo geral Identificar as principais dificuldades de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos seis principais supermercados de Cacoal/RO e os objetivos específicos: Verificar quais são as dificuldades enfrentadas no processo de seleção para encontrar pessoas com deficiência, e que sejam qualificadas para desenvolver as atividades propostas pela empresa. Identificar quais são os métodos de seleção utilizados pela empresa para a contratação das pessoas com deficiência. Verificar o desempenho da pessoa com deficiência, e suas restrições de acessibilidade encontradas no ambiente de trabalho.

O presente estudo apresentará informações pertinentes sobre a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência na área de recursos humanos. Essa pesquisa será de grande relevância para a comunidade acadêmica em Administração, pois possui materiais apropriados para oferecer embasamento para teorização do estudo proposto ao curso de Administração.

## **1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **1.1 O MERCADO DE TRABALHO E A PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

O mercado de trabalho organiza-se pela formação de grupos empresariais que atuam em determinadas áreas, no qual há o provimento de emprego que proporciona a oportunidade de trabalho digno às pessoas. No qual o objetivo principal dos trabalhadores é cumprir com

suas funções e receber a remuneração, para poder desfrutar de uma vida digna, já o objetivo específico das instituições é a busca pelo lucro e sucesso no mercado. Brémont & Geledan (1984) cita que Adam Smith, economista clássico, faz as primeiras referências ao mercado de trabalho no final do século XVIII.

Nesta perspectiva, o funcionamento do mercado de trabalho é idêntico aos demais mercados, podendo ser verificados comportamentos econômicos de firmas e indivíduos que buscam maximizar seu bem-estar e onde as funções da oferta e demanda de emprego dependem do nível de salário. Caso exista algum desajuste entre oferta e demanda, se todos os trabalhadores não encontram um trabalho, é porque o nível dos salários está muito alto. A empresa tende a contratar trabalhadores enquanto seu custo marginal é inferior à produtividade marginal do trabalho. A baixa do custo do trabalho se traduz então por um crescimento da oferta de emprego. A intervenção de sindicatos, convenções coletivas etc. influenciam o nível dos salários reais que se afastam dos parâmetros de equilíbrio, gerando, dessa forma, desemprego (BRÉMOND & GÉLÉDAN, 1984, p.60).

Para o bom funcionamento do mercado de trabalho se origina através da atuação de diferentes atores entre eles: sindicatos, governos, empresas; influencia também a interferência de regionais na formação da força de trabalho; nível de qualificação, valores com relação ao trabalho e outros elementos culturais. Bourdieu (2001) enfatiza que as relações de poder que se estabelecem entre os diferentes agentes, abrem a possibilidade para uma nova compreensão do conceito de mercado. Para isto, é importante destacar a ideia de campo proposta pelo autor.

A noção de campo marca a ruptura com a lógica abstrata da determinação automática, mecânica e instantânea do preço em mercados entregues a uma concorrência sem limites: é a estrutura do campo, isto é, a estrutura de força (ou de relações de poder) entre empresas que determina as condições em que os agentes são levados a decidir (ou negociar) os preços de compra (de materiais, de trabalho, etc.) e os preços de venda - vemos que, invertendo totalmente a imagem que temos de "estruturalismo", concebido como uma forma de holísmo implicando a adesão a um determinismo radical, esta visão da ação restitui aos agentes uma certa liberdade de jogo, mas sem esquecer que as decisões não passam de opções entre possíveis definidos, nos seus limites, pela estrutura do campo e que as ações devem a sua orientação e a sua eficácia à estrutura das relações objetivas entre aqueles que as desenvolvem e aqueles que as sofrem. [...] E é essa estrutura social específica que comanda as tendências imanentes aos mecanismos do campo e, ao mesmo tempo, as margens de liberdade deixadas às estratégias dos agentes. Não são os preços que fazem tudo, é o todo que faz os preços. (BOURDIEU, 2001, p.242-243)

O acesso ao mercado de trabalho representa para a pessoa com deficiência uma forma de incluir-se na sociedade, abrindo-lhes espaços de participação social e de exercício pleno da cidadania. A pessoa com deficiência no mercado de trabalho formal, esbarra em diversas dificuldades, uma delas é o preconceito, um dilema que acompanha a pessoa com deficiência e que dificulta seu acesso aos serviços e sua inclusão social.



Segundo Oliveira (2009) cita que, outro ponto crucial para a não contratação da pessoa com deficiência alegada pelas empresas, é a falta de qualificação profissional, e baixa ou nenhuma escolaridade, sendo esse ponto mais complexo, pois se o preconceito ainda existe por pura falta de conhecimento e interesse, a inexistência de qualificação profissional está diretamente ligada à falta de um conjunto de ações integradas, por parte dos órgãos governamentais, que deveria iniciar-se ainda na infância.

Para garantir o acesso das pessoas com deficiência, a formação escolar e profissional, os órgãos governamentais, em suas diversas instâncias, devem integrar ações de saúde, educação, transporte e obras urbanas. Oliveira (2009) continua nos dizendo que a dificuldade da garantia do direito à matrícula no ensino regular é o transporte ou as vias que não são acessíveis, a falta de estimulação precoce, e de tratamento médico adequado, ou o acesso às tecnologias assistivas<sup>3</sup>. Se a pessoa com deficiência já encontra diversos obstáculos para inserir-se no sistema de ensino, o que poderia aumentar suas chances de empregabilidade, quem dirá ter acesso ao mercado de trabalho.

Às pessoas com deficiência também não foram dadas iguais oportunidades de acesso à escolarização. Entretanto, muitas vezes, apesar de não terem a certificação, tiveram acesso ao conhecimento por meio do apoio da família ou da comunidade local. De outro lado, muitas vezes é exigido, de forma generalizada, um patamar de escolaridade que não é compatível com as exigências de fato necessárias para o exercício das funções. Assim sendo, ao candidato deve ser dada a oportunidade de fazer um teste para revelar suas reais condições de realizar o trabalho. (OIT, art.. 36, alínea "c", da Recomendação nº 168)

Além da dificuldade já citada acima, ainda existem outras, como a falta de acessibilidade física dentro das empresas e muitas vezes, a resistência da própria família. As barreiras arquitetônicas encontradas nas empresas passam a indicar que tipo de deficiência pode-se aceitar ou não naquele ambiente de trabalho, muitas vezes, é uma questão de adaptação do espaço, de reorganização de móveis e de adaptações simples na construção, mas o que está por trás desta alegação, é a dificuldade de lidar com situações novas ou a acomodação dos empresários.

---

<sup>3</sup>**Tecnologia Assistiva** é um termo ainda novo, utilizado para identificar todo o arsenal de Recursos e Serviços que contribuem para proporcionar ou ampliar habilidades funcionais de pessoas com deficiência e consequentemente promover Vida Independente e Inclusão. É também definida como "uma ampla gama de equipamentos, serviços, estratégias e práticas concebidas e aplicadas para minorar os problemas encontrados pelos indivíduos com deficiências" (Cook e Hussey • Assistive Technologies: Principles and Practices • Mosby – Year Book, Inc., 1995).

Algumas empresas passaram a investir na qualificação de pessoas com deficiência para ocupar os cargos oferecidos por elas, há uma mudança de postura da empresa, pois a mesma deixa de esperar que o mercado ofereça o profissional com o perfil que ela deseja para qualificar seus futuros colaboradores.

Ao contratar pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra escolha, pois que se espera do trabalhador nessas condições é o profissionalismo, dedicação e assiduidade, enfim, atributos inseridos a qualquer empregado. As organizações de pessoas com deficiência detêm conhecimento acumulado há décadas acerca das potencialidades das pessoas com deficiência e dos métodos para sua profissionalização.

Através da alteração legal na Lei nº 11.180/05 possibilitou a formalização de contratos de aprendizagem para pessoas com deficiência, sem limite máximo de idade, sendo possível a combinação de esforços entre as empresas e as instituições mencionadas na Lei nº 10.097/00, que trata sobre as funções das empresas na contratação de menor aprendiz.

## 1.2 LEGISLAÇÃO: OS DESAFIOS E CONQUISTAS

A Constituição de 1988, além dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, trata diretamente das pessoas portadoras de deficiência, nos seguintes artigos:

No Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. (BRASIL, 1988)

De acordo com a constituição brasileira todos somos iguais, e não há diferenças de pessoas, cabem aos pais, desde cedo, ir conscientizando seus filhos, sobre a igualdade de raças e de pessoas. Ainda na Constituição Federal no Art. 24 ressalta que: “Compete à União, aos Estados e ao Distrito Federal legislar concorrentemente sobre: XIV - proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência”.

Na Constituição Federal Brasileira, no art.37º inciso VIII enfoca que a lei “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios da admissão”, sendo que no art.7º da mesma, inciso XXXI, coloca também: “proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência”, como segue abaixo:

A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e também o seguinte: VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão. (BRASIL, 1988)

Em 1991 foi criada a Lei nº 8.213, que estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas com mais de cem funcionários. Dispõe também sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, onde em seu artigo 93 nos diz:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I – até 200 empregados.....	2%	II – de 201 a 500
.....3%	III – de 501 a	
1.000.....4%	IV – de 1.000 em	
diante.....5%		

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condições semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatística sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados. (BRASIL, 1991)

Já no ano de 1999 houve a edição do Decreto nº 3.298, regulamentando a Lei nº 7.853, que fixa uma Política Nacional para a Integração de Pessoas Portadoras de Deficiência no mercado de trabalho e na sociedade, no qual traz a conceituação de deficiência e fixa os parâmetros de avaliação da deficiência física, auditiva, visual, mental e múltipla.

No ano 2000 foi sancionada a Lei nº 10.098, onde estabelece normas e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida. Em 13 de maio de 2002, o Governo Federal institui o Programa Nacional de Ações Afirmativas, com a promulgação do Decreto nº. 4.228, no qual há reserva de vagas para pessoas com deficiência nas empresas, garantida pela Lei nº. 8.213/89 e

regulamentada pelo Decreto nº. 3.298/99, que diz que empresas com 100 a 200 colaboradores devem ter em seu quadro de colaboradores 2% de pessoas com deficiência, 201 a 500 funcionários 3%, de 501 a 1000 funcionários 4% e 1001 em diante 5%, este é um exemplo de ação afirmativa que traz benefícios tanto para os trabalhadores, quanto para os gestores e as organizações.

### 1.3 CONCEITO DE DEFICIÊNCIA

Atualmente a diferença é um ponto comum a todo ser humano, normalmente, em maior ou menor escala, características individuais podem gerar dificuldades na vida dos indivíduos. Bechtold & Weiss (2005, p.2) conceitua pessoa com deficiência como aquela que apresenta em caráter temporário ou permanente, significativas diferenças físicas, sensoriais ou intelectuais, decorrente de fatores inatos ou adquiridos, que acarretam dificuldades em sua interação com o meio social, necessitando por isso, de recursos especializados para desenvolver seu potencial, superar ou minimizar suas dificuldades.

Tanto as pessoas com deficiência menores, como as pessoas com deficiências mais complexas, devem fazer tratamentos específicos orientados por médicos que exigem cuidados específicos. Entretanto, cabe ressaltar que o termo deficiência é genérico, englobando toda e qualquer deficiência, seja ela física ou motora, mental ou intelectual, sensorial ou múltipla.

Werneck(1997) nos diz que:

A sociedade para todos conscientes da diversidade da raça humana, estaria estruturada para atender as necessidades de cada cidadão, das maiorias às minorias, dos privilegiados aos marginalizados. Crianças, jovens e adultos com deficiência seriam naturalmente incorporadas à sociedade inclusiva, definida pelo princípio: todas as pessoas têm o mesmo valor. (WERNECK, 1997, p.21)

Ainda conceituando deficiência, Carvalho-Freitas (2007, p.36) defini como “modos de pensamento construídos ao longo da história, não necessariamente fundados em informações e conhecimentos racionais, que oferecem os elementos utilizados para a qualificação das pessoas com deficiência e as justificativas para as ações em relação a elas”. No qual muitas pessoas têm dificuldade em entender, e também de se referir a pessoa com deficiência, ocorrendo assim a exclusão dos mesmos.

A Declaração de Salamanca (1994) conceitua pessoas com necessidades educacionais especiais (PNEE) referindo a todas as crianças e jovens cujas necessidades decorrem de sua capacidade ou de suas dificuldades de aprendizagens. Muitas crianças experimentam dificuldades de aprendizagem e têm, portanto, necessidades educacionais especiais em algum momento de sua escolarização.

Segundo Carneiro (1998), as deficiências classificam-se em:

- a) Portadores de Deficiência Auditivos, Visuais (sensorial), Mental, Física, Múltipla;
- b) Portadores de Condutas Típicas (comportamentos típicos de portadores de síndromes e quadros psicológicos, neurológicos ou psiquiátricos com repercussão sobre o desenvolvimento e comprometimento no relacionamento social); c) Crianças de Alto Risco (aqueles que têm o desenvolvimento fragilizado em decorrência de fatores como: gestação inadequada, alimentação imprópria, nascimento prematuro, etc); d) Portadores de Altas Habilidades (também chamados de superdotados, são aquelas crianças que exibem elevada potencialidade em aspectos como: capacidade intelectual geral; acadêmica específica; capacidade criativa e produtiva; alta performance em liderança; elevada capacidade psicomotora; talento especial para artes). (CARNEIRO, 1998, p.41)

Em nove de dezembro de 1975, foi aprovada em Assembleia Geral da ONU, a Declaração dos direitos das pessoas deficientes, que cita em seu artigo I: “O termo pessoa deficiente refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais”.

De acordo com o art. 3º, inc. I do Decreto nº 3.298/99, define deficiência como “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.” Deste modo, considera-se todo conjunto de deficiências, abrangendo as físicas, sensoriais (da visão ou audição), mentais, de nascença ou adquirida em algum momento da vida, devido à doença ou acidente.

Segundo a Constituição Federal, no Título III, do direito à educação e do dever de educar, no art. 4º inciso III (1998, p.41), educandos com necessidades especiais são aqueles que possuem necessidades incomuns e, portanto, diferentes dos outros alunos no que diz respeito às aprendizagens curriculares compatíveis com suas idades. Por esta razão, estes alunos precisam de recursos pedagógicos e metodológicos próprios.

De acordo com o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004 em seu artigo 4 diz:

I – deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando e sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; II – deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz; III – deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores. (BRASIL, 2004)

Todos os conceitos abordados transparecem a postura da sociedade com relação as pessoas com deficiência. Estas definições constituem um verdadeiro problema para elas, pois tais acepções terminam por influenciar o imaginário coletivo, o qual passa a discriminar e rejeitar socialmente essas pessoas, o que implica em sua exclusão do espaço de igualdade, traz efeitos para a própria autoestima da pessoa deficiente que passa a se ver de forma ineficaz, sentindo-se inábil em face das exigências da sociedade.

#### 1.4 DIFICULDADES DE INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

A pesquisa realizada pelo Centro de Pesquisas Sociais da Fundação Getúlio Vargas em 2003, ressalta que existem no Brasil, aproximadamente 27 milhões de deficientes. Esse número equivale a 14,5 % de toda a população brasileira. Cerca de 10 mil pessoas por mês, adquirem algum tipo de deficiência, seja por meio de acidentes de trânsito ou por armas de fogo.

De acordo com a pesquisa acima citada poucos desses deficientes conseguem entrar no mercado de trabalho, sendo assim, o governo federal criou um mecanismo para tentar solucionar o problema. O centro de pesquisa sociais da fundação Getúlio Vargas em 2003 estipulou cotas de contratação de deficientes nas empresas com mais de cem funcionários, embora leis tenham surgido para ampliar as oportunidades de acesso ao mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, na prática, o processo não é tão simples.

Além de fatores individuais, econômicos e sociais, um outro aspecto que dificultaria a inserção da pessoa com deficiência no trabalho, apontado pela literatura científica, é a falha no processo de formação e qualificação profissional. No Brasil, essa formação tem frequentemente ocorrido por intermédio de programas desenvolvidos por oficinas pedagógicas ou protegidas por instituições de ensino especial. Entretanto, existem críticas em relação aos procedimentos utilizados por esse programa, por considerar as atividades comumente ensinadas, como artesanato, tapeçaria e marcenaria, selecionadas mais em função dos recursos materiais disponíveis e da tradição institucional, do que da demanda do mercado de trabalho, pouco contribuindo para efetivar qualitativamente essa população. (PEROSA, 1979; MANZINI, 1989; GOYOS, 1995; TANAKA, 1996; NUNES, 1998).

Oliveira (2009) relata que o problema maior é o preenchimento das cotas, pois existem vagas a serem ocupadas, mas as empresas encontram dificuldades na hora da contratação, uma delas é devido à pensão mensal paga pelo INSS, por direito, a todos os deficientes, e que é concedida pela Lei Orgânica de Vigência, que relata as obrigações do cidadão, que neste caso é a pessoa com deficiência no estado de São Paulo.

As pessoas que recebem o benefício, preferem complementar a renda com atividades informais a procurar um trabalho com registro em carteira, já que assim, perdem o direito à pensão. Outra dificuldade é a pequena porcentagem de deficientes com capacitação e especialização para ocupar os cargos disponíveis no mercado. Dados da delegacia Regional do Trabalho de São Paulo comprovam, que apenas 33,5% dos deficientes paulistas chegaram à 4ª série do ensino fundamental e desses, só 29,2% terminaram a 8ª série. (OLIVEIRA, 2009, p.219)

Segundo Ferreira (2003) em fevereiro de 2006 foram criados no estado de São Paulo, centros de capacitação para deficientes, com a criação de cursos técnicos voltados a atender as necessidades específicas para cada tipo de deficiência.

Ferreira (2003) ressalta que o projeto trouxe bons resultados, pois não adianta fazer as leis, se as mesmas não forem cumpridas, ressalta ainda que há necessidade de criar centros formadores para os profissionais com necessidades especiais, e a realização de convênios com as empresas, assim os mesmos sairão do curso empregados.

A eliminação de barreiras e obstáculos físicos e arquitetônicos e de comunicação que afetam o local de treinamento e de emprego de pessoas com deficiência, bem como a livre circulação nos ditos locais; padrões apropriados devem ser levados em consideração na construção de novos edifícios e instalações públicas. (CORDE, 1998, p.41)

Percebe-se que há várias dificuldades para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, mas o problema advém dos dois lados, tanto das empresas, quanto dos próprios

deficientes. Por esta razão as empresas precisam de uma estrutura para recebê-los e estes, de capacitação e interesse em desenvolver seu lado intelectual para ocuparem tais vagas. Pois cabe aos órgãos governamentais, capacitá-los e às empresas, disponibilizar espaço físico adequado para que todos consigam alcançar o interesse comum: formar e integrar cidadãos dignos do trabalho diário.

### 1.5 DEFICIÊNCIA, DA ANTIGUIDADE AOS DIAS ATUAIS

As pessoas com deficiência sofrem com a discriminação desde os tempos remotos. Pela importância dos fatos históricos relacionados ao tema, e da sua evolução em períodos históricos distintos, faz-se necessário um apanhado geral da Antiguidade até os dias atuais. Para tanto, expõe-se a seguir baseado em Fonseca (1997), algumas interações sociais marcantes das pessoas com deficiência em suas respectivas sociedades.

Desde antigamente, entre mitos e contos, encontra-se a presença de Pessoas Com Deficiência - PCD, conta a história que gregos e romanos também utilizavam de formas brutais para exterminarem PCD congênitas, tendo direito a amparo apenas aqueles que tinham a deficiência adquirida e sofriam mutilações, "a deficiência era tida como monstruosidade, fato que legitimava a condenação à morte dos bebês mal formados" (SÊNECA apud SCHEWINSKY, 2004).

Na Idade Média, a discriminação continuou, a deficiência se justificava devido a demônios e espíritos malignos, muitas PCD's eram expostas e humilhadas em meio a um verdadeiro circo de horrores.

Com a Revolução Industrial, houve um aumento significativo de pessoas com deficiência física, visto que com o surgimento das máquinas, seus operários que não eram capacitados para manusear os grandes equipamentos e devido à precariedade, sofriam mutilações. Foi nesse período que se viu a necessidade de criar o Direito do Trabalho e a Seguridade Social, assistenciais e previdenciárias, o que gerou a conscientização, na época em vários países.

Em 1948, a UNESCO (Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura) lançou a Declaração dos Direitos Humanos, que combate o preconceito



e ampara não apenas os deficientes físicos, mas todo aquele que possa ser tido como diferente dos moldes da sociedade. “Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação” (UNESCO, 1948, p. 3)

Os documentos oficiais da história, mostram os horrores cometidos contra os negros que se rebelassem e, de alguma forma, tentassem fugir de suas senzalas. Eram corrigidos de forma brutal. Um exemplo é o Alvará de 03 de março de 1741, que o rei D. João V define expressamente a amputação de membros como castigo, aos negros fugitivos que fossem capturados. Entre as mais diversas punições, as mutilações só não ocorriam em maior escala devido o fator de que quanto mais negros incapacitados por deficiência, menos mão de obra as fazendas teriam.

Não acostumados com o clima tropical, os colonos portugueses ao chegarem ao Brasil sofriam com as mudanças climáticas existentes. Essas condições refletiam na saúde dos europeus que adquiriram diversos tipos de aversões ao clima, “algumas dessas enfermidades de natureza muito grave chegaram a levá-los à aquisição de severas limitações físicas ou sensoriais”, (FIGUEIRA, 2008, p. 55).

Um momento marcante para a história das PCD no Brasil foi a criação do Imperial Instituto dos Meninos Cegos, criado em 1854 no Rio de Janeiro, que atuou como agente de grande importância para as famílias que deixaram de ter a total responsabilidade sobre as PCD's e passou a ser responsabilidade do Estado.

Sem haver a criação das políticas públicas, o Estado transferia essa responsabilidade para as instituições privadas e beneficentes, que atuavam com o seu apoio. Os anos se passaram e diversas outras instituições de apoio às PCD's foram surgindo e, na década de 40, foi denominada a expressão “crianças excepcionais”, que significa “aquelas que se desviavam acentuadamente para cima ou para baixo da norma do seu grupo de relação a uma ou várias características mentais, físicas ou sociais”. (FIGUEIRA, 2008, p. 94).

Engana-se quem pensa que o preconceito contra as PCD's aconteceu apenas com os povos antigos e medievais, a história dessas pessoas no território brasileiro foi marcada por muito sofrimento e injustiças que ainda assolam muitos deles, nos dias atuais.

## 1.6 TERMINOLOGIA PARA SE REFERIR AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No decorrer dos anos foi utilizado varias nomenclaturas para se referir as pessoas com deficiência. Uma terminologia fala por si só e, em sua maioria, é responsável pela visão

que se terá sobre aquele determinado assunto. Entre as diversas leis que rodeiam e amparam as pessoas com deficiências, algo que modificou completamente a visão da sociedade sobre elas foi à mudança da nomenclatura.

Oliveira (2009) relata que a primeira nomenclatura utilizada foi “os inválidos”, o termo significava “indivíduos sem valor”; aquele que tinha deficiência era tido como socialmente inútil alguém sem valor profissional. Em 1º de Janeiro de 1866 foi utilizado o termo Mongolismo que se referia às pessoas com Síndrome de Down e refletia o preconceito da comunidade científica da época, que acreditava que o “mongolismo” era a deterioração da raça humana.

Na década de 1950, as primeiras unidades da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (Apae) foram criadas com o objetivo de buscar soluções alternativas para garantir a inclusão de pessoas com deficiência intelectual ou múltipla. O termo “excepcional” se referia, até então, a pessoas com deficiência intelectual. Com o nascimento do movimento em defesa dos direitos das pessoas com altas habilidades, percebeu-se que a palavra “excepcional” não poderia ser exclusiva às pessoas com deficiência intelectual. (SASSAKY, 2003, p.15)

Em suas primeiras versões, os deficientes eram tratados como inválidos, inúteis para exercer qualquer tipo de atividade. Logo após vieram os termos “defeituosos, deficientes e excepcionais”; eram considerados assim os indivíduos com deformidade física, pessoas com qualquer tipo de deficiência e os indivíduos com deficiência mental, respectivamente. Com o crescimento e a visibilidade dos grupos termos como “pessoas deficientes, pessoas com necessidades especiais e pessoas especiais”, pela primeira vez foram tratados pelo termo “pessoas” que logo após veio com o emprego da palavra deficiente que entrou em cena como especial” um tipo de eufemismo que promovia desconforto em muitas das PCD.

O termo Síndrome de Down foi oficializado em 1965 após publicações da Organização Mundial de Saúde (OMS). O ano de 1981 foi proclamado o “Ano Internacional das Pessoas Deficientes” pela Organização das Nações Unidas (ONU). Para mostrar que a deficiência era apenas uma das características de alguém, um valor agregado a tal pessoa, criou-se a expressão “portador de deficiência”. O termo foi adotado pela Constituição Federal de 1988 e por muitos órgãos que tratavam do assunto.

O conceito de Inclusão surge na década de 1990. É o quarto modelo de “estrutura da deficiência” (utilizado por especialistas para estudar como ela é entendida de acordo com os

fatores que a causam) os anteriores foram exclusão (rejeição social), segregação (assistencialista) e integração (médico). Com ele, cria-se o modelo social da deficiência, entendendo-a como a interação entre as pessoas que têm essa condição e as barreiras humanas e físicas. No início da década de 1990, foi criada a Associação Brasileira para Altas Habilidades/Superdotados (ABAHSD) para estimular as potencialidades dessas pessoas e incluí-las socialmente.

Por volta do início da década de 1990, o termo “pessoas com deficiência” começou a ser utilizado, a expressão surgiu para substituir “pessoa portadora de deficiência”, uma vez que a condição de ter uma deficiência faz parte da pessoa e não é portada, ou seja, carrega por ela. A nova terminologia visa valorizar as diferenças, não camuflar a deficiência e combater eufemismos. Um dos exemplos do uso está na 48ª resolução da Assembleia Geral da ONU, de 20 de dezembro de 1993, chamada de “Normas sobre a Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência”.

Resultado da Conferência Mundial sobre Necessidades Educacionais Especiais, realizada pela Unesco em 1994, a Declaração de Salamanca redefiniu o conceito de “necessidades educacionais especiais” (NEE) para abranger todas as pessoas com ou sem deficiência e que tenham dificuldades de aprendizagem. Em 2001, o termo foi adotado pelo Conselho Nacional da Educação / Câmara de Educação Básica (RESOLUÇÃO Nº 2, DE 11/09/01).

Inicialmente, a expressão “necessidades especiais” surgiu para substituir a palavra “deficiência”, construindo um eufemismo. Posteriormente, ele ganhou um novo significado, referindo-se a qualquer pessoa que precisasse de atendimento especial, sejam pessoas com deficiência sejam pessoas com síndromes, altas habilidades ou sem deficiência.

Em janeiro de 1998, a expressão foi usada no artigo “Disability Info: Pervasive Developmental Disorders” (“Informações sobre Deficiência: Transtorno de Desenvolvimento Global”, em tradução livre) da National Dissemination Center for Children with Disabilities, instituição americana que oferece informações sobre deficiências.

O escritor Frei Betto (2001) escreveu o artigo “Deficientes físicos? Pode?” para o jornal O Estado de S. Paulo, em maio de 2002, no qual propunha o termo “portadores de direitos especiais” e a sigla PODE.

A palavra “deficiente” trazia o valor de falha, enquanto PODE exprimia capacidade. O termo, no entanto, não é indicado, porque não é específico para nenhum grupo e significa que não ocorreria a equiparação de direitos entre pessoas com deficiência e sem deficiência, algo essencial pela lógica da inclusão. Além disso, “portador” já é questionado por significar que uma pessoa carrega uma deficiência e poderia, então, deixar de carregá-la. (BETTO, 2001, p.14)

Realizou –se em 2006 a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, foi promulgada pelo Brasil em 2009. O texto, que passou a valer como uma emenda constitucional, reconhece a deficiência como o resultado entre pessoas e as barreiras humanas ou físicas que impedem sua plena participação na sociedade. Então, o fator limitador é o meio em que a pessoa está inserida, e não a deficiência em si. Segundo o autor Romeu Kazumi Sassaky (2003), a palavra deficiência deixou de ter uma característica pejorativa ao ser relacionado ao ambiente. Nesta convenção, os movimentos mundiais de pessoas com deficiência concordaram que querem ser chamadas pelo termo “pessoas com deficiência” em todos os idiomas.

Sassaky (2003) nos afirma que o termo de maior aceitação tem sido a “pessoa com deficiência” que busca destacar a pessoa em primeiro lugar e não sua limitação.

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ONU).

A Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, da ONU, aprovada em julho de 2008 pelo Decreto Legislativo nº186 e promulgada pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, com equivalência de emenda constitucional, um marco para o movimento das pessoas com deficiência foi a grande responsável por essa conquista.

## **2 METODOLOGIA**

O presente estudo tem por objetivo identificar as dificuldades de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa realizou em seis supermercados na cidade de Cacoal/RO que atualmente possui no geral uma população de 423 funcionários, sendo que três supermercados não contrataram pessoas com deficiência e 1 supermercado não

respondeu a pesquisa e o total de funcionários dos outros dois supermercados participantes desta pesquisa que há contratação de pessoas com deficiência, são 278 funcionários no geral, sendo deste, 7 funcionários com deficiência. Os dados foram colhidos entre os meses de março e abril de 2016.

Quanto ao tipo de pesquisa foi utilizada a bibliográfica, exploratória, de campo e levantamento de opinião. Segundo Minayo (1993) define a pesquisa como:

Atividade básica das ciências na sua indagação e descoberta da realidade. É uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente. É uma atividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota, fazendo uma combinação particular entre teoria e dados. (MINAYO, 1993, p.23)

Para Gil (2007, p. 44), os exemplos mais característicos desse tipo de pesquisa são sobre investigações sobre ideologias ou aquelas que se propõem à análise das diversas posições acerca de um problema.

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

O método utilizado foi o questionário. Também foi utilizado o método dedutivo que proposto pelos racionalistas Descartes, Spinoza e Leibniz que pressupõe que só a razão é capaz de levar ao conhecimento verdadeiro.

Parte-se de princípios reconhecidos como verdadeiros e indiscutíveis, possibilitando chegar a conclusões de maneira puramente formal, em virtude de sua lógica. Este método tem larga aplicação na Matemática e na Física, cujos princípios podem ser enunciados por leis. Já nas Ciências Sociais seu uso é mais restrito, em virtude da dificuldade de se obterem argumentos gerais cuja veracidade não possa ser colocada em dúvida (GIL, 1999)

A abordagem da pesquisa escolhida foi a qualitativa, pelo motivo dos pesquisadores que utilizam os métodos qualitativos buscarem explicar o porquê das coisas, exprimindo o que convém ser feito, mas não quantificam os valores e as trocas simbólicas nem se

submetem à prova de fatos, pois os dados analisados são não-métricos (suscitados e de interação) e se valem de diferentes abordagens.

A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria. Assim, os pesquisadores qualitativos recusam o modelo positivista aplicado ao estudo da vida social, uma vez que o pesquisador não pode fazer julgamentos nem permitir que seus preconceitos e crenças contaminem a pesquisa (GOLDENBERG, 1997, p. 34).

A coleta de dados da pesquisa de campo ocorreu por meio de questionários, que Martins (2004, p. 27) define como “[...] uma técnica de pesquisa para coleta de dados cujo objetivo básico é entender e compreender o significado que os entrevistados atribuem a questões e situações, em contextos que não foram estruturados anteriormente, com base nas suposições e conjecturas do pesquisador”.

O questionário contou com termo de consentimento livre e esclarecido (Anexo A p. 38), onde o respondente deixou claro que está ciente do objetivo da pesquisa e aceita participar do presente estudo. Por motivos éticos, os dados coletados foram de caráter sigiloso, onde foi preservada a identidade dos respondentes.

No procedimento de coleta de dados, os instrumentos da pesquisa bibliográfica concederam maior parte das informações sobre o tema através de livros, artigos científicos entre outras fontes. O problema das dificuldades enfrentadas pelo gestor de encontrar pessoa com deficiência qualificada para o trabalho nos principais supermercados de Cacoal-RO foi respondido através de questionário com pergunta mistas, aplicado aos gestores e gerentes de RH nas empresas pesquisadas.

Segundo Cervo & Bervian (2002, p. 48), o questionário “[...] refere-se a um meio de obter respostas às questões por uma fórmula que o próprio informante preenche”. Ele pode conter perguntas abertas e/ou fechadas. As abertas possibilitam respostas mais ricas e variadas e as fechadas maior facilidade na tabulação e análise dos dados.

O método utilizado foi a pesquisa de campo, os instrumentos utilizados foram questionários compostos por 24 perguntas mistas. Os questionários foram aplicados aos

participantes da pesquisa, que contribuíram com a mesma através de suas respostas, questionários estes que tinham como objetivos conhecer como se realiza a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A construção de um questionário, segundo Aaker et al. (2001), é considerada uma “arte imperfeita”, pois não existem procedimentos exatos que garantam que seus objetivos de medição sejam alcançados com boa qualidade.

A análise dos dados será realizada através de discussões acerca das respostas, onde serão utilizados gráficos e quadros para que possamos ter uma melhor visualização das informações encontradas.

Os participantes da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre (anexo A). Vale ressaltar que a pesquisadora assinou o Termo de Isenção de Responsabilidade (anexo B), onde isenta a Universidade Federal de Rondônia – UNIR, a orientadora e a banca examinada de qualquer responsabilidade do conteúdo exposto no artigo. A pesquisa foi estruturada de acordo com (SILVA et AL, 2010) Manual de Artigo Científico do Curso de Administração (2010) da Universidade Federal de Rondônia.

### **3 RESULTADOS E ANÁLISES DOS DADOS**

A pesquisa foi realizada na área de Recursos Humanos com estudo sobre Inclusão social de pessoas com deficiência em seis dos principais supermercados localizados no município de Cacoal – RO, no período entre os dias 25 de março a 30 de abril, foi realizada através de questionários in loco com perguntas abertas e fechadas. Num total de 24 perguntas, sendo 9 perguntas abertas e 15 perguntas fechadas. Foram usados os nomes fictícios para representar os supermercados pesquisados, como: S1, S2, S3, S4, S5 e S6, para garantir o sigilo que assegure a privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa.

#### **3.1 PERFIL DOS PARTICIPANTES**

Os participantes foram gerentes de RH, sócios, responsáveis pelo departamento pessoal e auxiliares administrativos, com faixa etária de 30 anos a 50 anos, com formação em

nível superior em Contábeis e Administração. Dentre os entrevistados 4 eram homens e 2 mulheres, com renda variável entre R\$2.500 a R\$3.000,00 reais.

Como se pode observar no questionário na pergunta 4(quatro) questiona-se quantos funcionários com deficiência há na empresa, o S1 relatou que tem 182 trabalhadores no geral e seis trabalhadores com deficiência e o S2 relatou que há 96 trabalhadores no geral e um trabalhador com deficiência, essa quantidade se deve ao fato de que em 1991 foi criada a Lei nº 8.213, que estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas com mais de cem funcionários. O que constata que em S2 mesmo faltando 4(quatro) funcionários para atingir a cota determinada por lei, a empresa já contrata pessoas com deficiência.

### 3.2 ANÁLISE DE DADOS DA ENTREVISTA

Através do questionário obtiveram-se as respostas da pesquisa, de quais e quantos supermercados tem em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, no qual dos 6 (seis) principais supermercados da cidade de Cacoal/Ro , apenas 2(dois) supermercados têm em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, outros 3 (três) supermercados não possuem contratações e 1 (um) supermercado não respondeu ao questionário.

De acordo com o gerente de RH do S6, não foi possível responder ao questionário “pois em seu regulamento a empresa precisa de autorização legal do Administrador”, durante alguns dias o questionário esteve no local, a pesquisadora foi várias vezes, mas não conseguiu êxito em sua pesquisa.

**Quadro 01** Motivos da não contratação de PCD

	Não consegue encontrar esse tipo de mão de obra	Não seriam suficientemente produtivas como os demais trabalhadores	Os clientes se sentiriam constrangidos em lidar com a PCD	Preocupação com a segurança de trabalho	Preocupação com o ambiente de trabalho e o convívio com os demais trabalhadores	Não tem restrição
S1						
S2						
S3	x					
S4					x	
S5						x
S6						

Fonte: Próprio autor (2016)

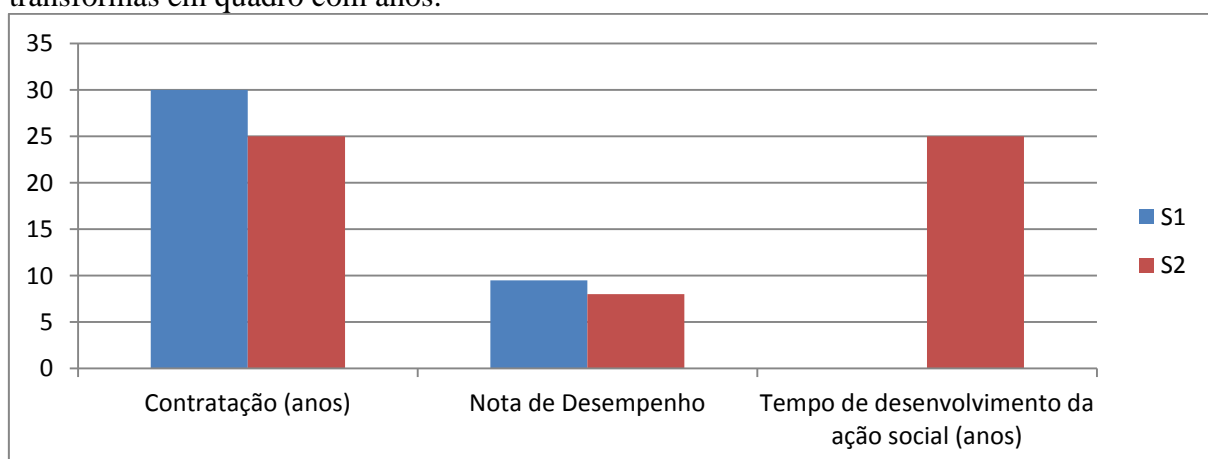


Como analisado anteriormente, 3(três) supermercados não contratam pessoas com deficiência, como observado no quadro 1, os motivos da não contratação se explicam devido aos seguintes motivos: preocupação com o ambiente de trabalho e o convívio com os demais funcionários, que não consegue encontrar esse tipo de mão de obra e que não há restrição quanto a contratação de pessoas com deficiências.

Segundo S4 o motivo da não contratação ocorre, pois na visão do entrevistado o deficiente não conseguiria realizar o serviço destinado a ele, pois observa-se que o mesmo optou pela resposta “a preocupação com o ambiente de trabalho e o convívio com os demais”, Maciel (2000), vem confirmar o verificado na pesquisa , pois afirma que a pessoa com deficiência é excluída pelo fato de haver um processo ocorrido com a socialização do homem e as estruturas das sociedades, sendo assim uma dificuldade da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Para o mesmo questionário o responsável pelo departamento de RH do S3 afirmou que “não consegue encontrar esse tipo de mão de obra”, pois esse motivo se deve ao benefício da previdência social, onde as pessoas que recebem o benefício da previdência, pois preferem complementar a renda com o trabalho informal, do que ter um trabalho com a carteira assinada e perder o benefício.

**Gráfico 1** Contratação / Desempenho e Tempo de desenvolvimento da ação social transformas em quadro com anos.



Fonte: Próprio autor (2016)

Os 2 (dois) supermercados (S1 e S2) que contratam pessoas com deficiência, verificou se que o S1, já realiza esse tipo de contratação, há 30 anos e o S2 realiza há 25 anos desde a sua fundação contrata de pessoas com deficiência para a execução de serviços em sua

empresa.

Na pesquisa foi proposta uma nota de desempenho de 0 a 10, como pode ser observado no gráfico 1 (um) o S1 atribuiu a nota 9,5 e o S2 a nota 8,0 onde em S1 foi relatado que a nota atribuída aos funcionários com deficiência é igual a todos os outros funcionários, ou seja, os funcionários com deficiência não são tratados de forma diferenciada e sim como todos os outros, o que contribui com a inclusão.

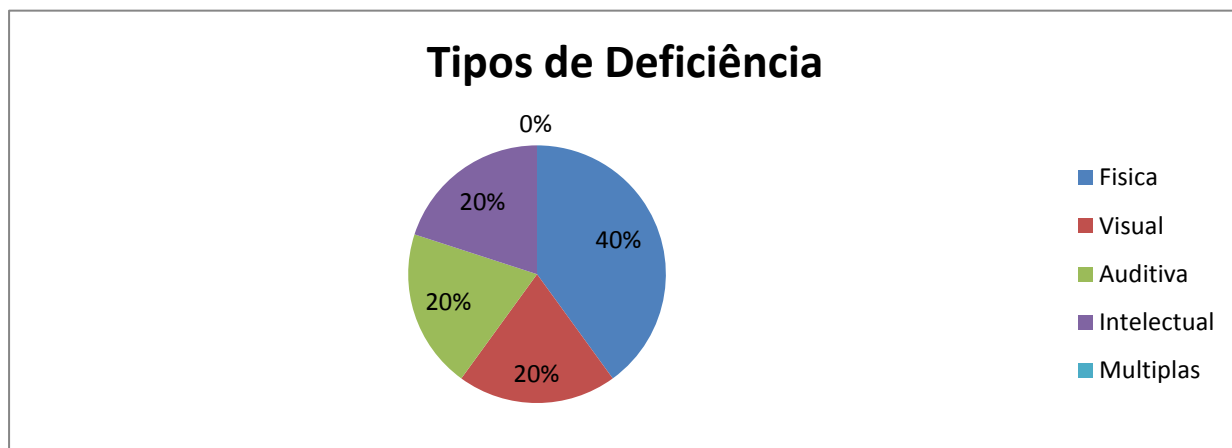
Não se pode interpretar o princípio da igualdade como um princípio estático, indiferente à eliminação das desigualdades, e o princípio da democracia econômica como um princípio dinâmico, impositivo de uma igualdade material [...]. A igualdade material postulada pelo princípio da igualdade é também a igualdade real veiculada pelo princípio da democracia econômica e social. (CANOTILLO, 1998, p.332)

Já na visão dos clientes de acordo com as repostas dos entrevistados, ambas as empresas (S1 e S2) não demonstram nenhuma reação ao desempenho da função por funcionários com deficiência como mostrado na pergunta 21 do questionário.

A ISO 26000, lançada oficialmente em 2010, mais conhecida como ‘norma da responsabilidade social’, refere-se justamente a estas ações, pois ela tem como objetivo ser um guia para as corporações no que diz respeito a temas como direitos humanos, prática de trabalho, meio ambiente, governança, sustentabilidade, entre outros. (MS, 2011, s/p)

Questionou-se também se as empresas desenvolvem algum tipo de ação social para seus empregados e comunidade, a resposta do S1 foi negativa e do S2 foi positiva e o auxiliar administrativo relatou “que desenvolve a ação desde o início de suas atividades”.

**Gráfico 2** Tipos de deficiência



Fonte: Próprio autor (2016)

O gráfico 2(dois) revela quais os tipos de deficiências, possuem as pessoas contratadas para trabalhar nas empresas pesquisadas e de acordo com o levantamento 40% são deficientes físicos, 20% são deficientes visual, auditivo e intelectual e não há pessoa com deficiência múltiplas contratadas nos supermercados pesquisados.

[...] a verdade parece estar na combinação dos dois argumentos. Os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais, mas sim de remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho, mas por não haver uma integração eficiente desses três pontos (qualificação profissional, habitação e reabilitação, estímulos financeiros) no Brasil, uma grande parte dos portadores de deficiência são pedintes de rua e trabalham na economia informal, como: camelôs distribuidores de propaganda nos semáforos etc., estando, via de regra, fora do mercado formal de trabalho e sem a proteção do sistema de seguridade social. (ROMITA, 1991, p.9)

Vencer as barreiras físicas e o preconceito são condições prévias e indispensáveis para fazer com que os profissionais com deficiência física possam exercer suas funções com equiparação de oportunidades.

No quadro abaixo veremos a quantidade de cada trabalhador com deficiência em cada uma das empresas participantes da pesquisa.

**Quadro 2** Trabalhador & Deficiências

Empresa	DF	DV	DA	DI	MÚLTIPLAS
S1	2	1	1	2	
S2	1				

Fonte: Próprio autor (2016)

Em S1 e S2, há uma variação de pessoas com deficiência que foram contratadas, onde a quantidade de trabalhadores para cada deficiência, segundo a análise do questionário definiu-se o seguinte: 3 trabalhadores com deficiência física (DF), 1 trabalhador com deficiência visual (DV), 1 trabalhador com deficiência auditiva (DA) e 2 trabalhadores com deficiência intelectual (DI)<sup>4</sup> e não há contratação de trabalhadores com deficiências

<sup>4</sup> A American Association on Mental Retardation (AAMR) adotou a nomenclatura deficiência intelectual em detrimento ao retardo mental e a definiu como sendo: "Incapacidade caracterizada por limitações significativas tanto no funcionamento intelectual quanto no comportamento adaptativo expresso em habilidades conceituais, sociais e práticas". Esta inabilidade se origina antes da idade dos 18 anos (LUCKASSON et al., 2002, s/p.).

múltiplas.

Foram relatados os seguintes motivos para admissão de pessoas com deficiência: S1 disse que para se adequar a legislação, lei nº 8213/91, também porque faz parte das ações sociais da empresa e segundo a gerente de RH do S1 “pela demanda de candidatos com deficiência, pois há um grande número de pessoas com deficiência que procuram trabalho” e em S2 os motivos foram para se adequar a legislação, lei n 8213/91 e por fazer parte das ações sociais da empresa.

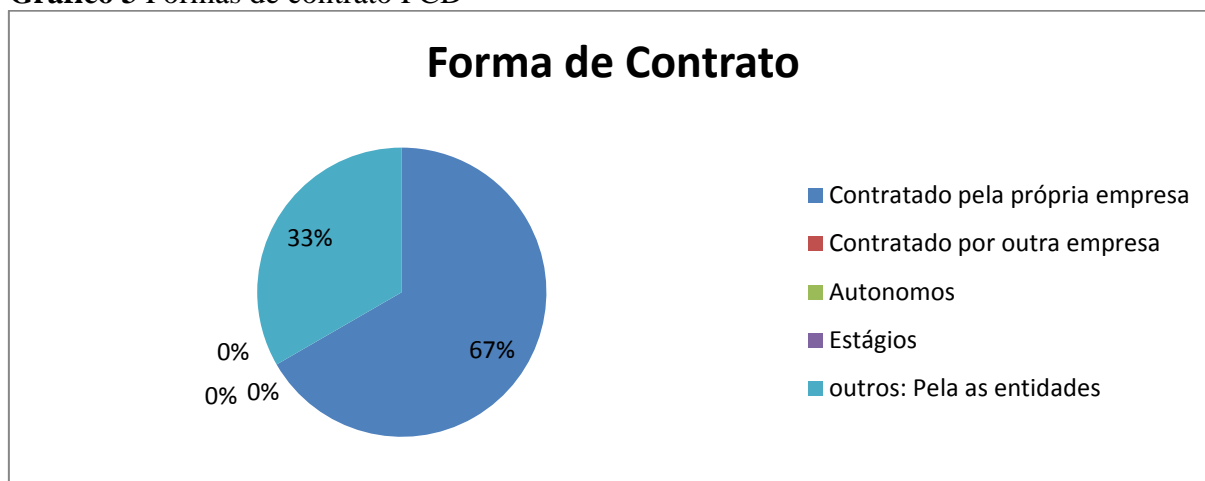
De acordo com a Constituição Federal “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXXI- proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”.

Segundo relatado pelos participantes da pesquisa, as formas de ingresso das pessoas com deficiência em S1 e S2 ocorreu através de solicitação pessoal do próprio trabalhador, através de seleção ou concursos.

As empresas entrevistadas relataram que são adotados os seguintes métodos para a seleção e contratação de pessoas com deficiência: questionários, entrevistas e análise dos currículos, onde a pessoa com deficiência chega, entrega o currículo e em seguida responde um questionário em forma de prova, e logo após há uma entrevista com o candidato á vaga.

De acordo com as entrevistas a divulgação das vagas no S1 não ocorre com muita frequência, pois recebem muitos currículos, mas quando necessário são divulgadas pelas redes sociais, já em S2 não há divulgação de vagas, pois foi alegado, que não há pessoas com deficiência o suficiente para atenderem a demanda determinada pela lei de cotas em empresas privadas.

Quando se trata de uma seleção específica para pessoas com deficiências, as empresas têm opiniões e modos diferentes para realizar tal seleção, pois o S1 seleciona as pessoas com deficiência do mesmo modo que as outras pessoas que não possui, já o S2 realiza uma seleção específica de acordo com o cargo que a pessoa com deficiência irá desempenhar.

**Gráfico 3** Formas de contrato PCD

Fonte: Próprio autor (2016)

As formas de contratação como descrito no gráfico 3(três), ocorrem de forma diferenciada onde 67% são contratado pela própria empresa e 33% dos candidatos são encaminhados por entidades que proporcionam aos mesmo cursos de formação , de acordo com o relato da gerente de RH do S1 “no Centro de Reabilitação Neurológica Infantil de Cacoal - CERNIC é realizado uma seleção de alunos que tem “capacidade” de trabalhar e são indicados pela entidade para levarem currículos nas empresas, quando os mesmos chegam lá é verificado a indicação, e se houver vaga, ele será selecionado”.

Verifica-se que quando há o interesse em cumprir as determinações do art. 93 da Lei 8.213/91 nas contratações de empregados com deficiência, todos os direitos trabalhistas tutelados aos empregados urbanos e rurais, na Constituição Federal, na Consolidação das Leis do Trabalho, na legislação esparsa e também nas normas coletivas, são plenamente aplicáveis a esses contratos de trabalho.

**Quadro 3** Funções de trabalhos das PCD

Funções:	DF	DV	DA	DI	MULTIPLAS
Administrativo	2		1		
Operacional	1	1		2	
Serviços gerais					
Chefia e gerencia					
Outros					

Fonte: Próprio autor (2016)

As funções dos trabalhadores com deficiência, como observado no quadro 3 , gira em torno de duas funções: administrativo e operacional de produção, onde o deficiente físico se

sobressai nessas funções, foi possível verificar que há 3 trabalhadores deficientes físicos, 2 trabalham na parte administrativa e 1 na parte operacional de produção.

Há um destaque relevante aos deficientes intelectuais, pois há 2 trabalhadores com (DI) executando o serviço operacional de produção. Aparece ainda 1 deficiente visual que trabalha na parte operacional de produção e 1 trabalhador com deficiência auditiva que desenvolve suas funções na parte administrativa da empresa.

Os trabalhadores com deficiência são supervisionados pelo mesmo supervisor dos demais trabalhadores, e não foram necessárias em ambas as empresas nenhuma mudança no ambiente e no ritmo do trabalho para contratação e a realização do serviço das pessoas com deficiência.

As dificuldades encontradas pela empresa para a contratação de PCD como relatado pelo S1 ocorrem devido ter algumas pessoas com deficiência que recebem o benefício da previdência social e por isso muitas vezes não querem abrir mão do mesmo, e segundo verificado na empresa S2 não encontrou nenhuma dificuldade para realizar as contratações.

No que diz respeito ao treinamento do trabalhador com deficiência, ambas as empresas responderam que os trabalhadores com deficiência passaram pelos mesmos treinamentos que os demais trabalhadores, de acordo com o cargo a ser executado pelas pessoas.

Com o início do exercício da função dos trabalhadores com deficiência no supermercado, a empresa não precisou realizar mudanças, pois os funcionários com deficiência realizam bem as tarefas que são de responsabilidades deles.

Conclui-se através das análises dos dados que os objetivos foram alcançados e sua problematização também, pois observou-se que há inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, apesar de muitos empresários ainda não aceitarem como relata o gerente de RH do S3 “por “medo” das reações de seus clientes”.

O mercado de trabalho ganha com a inclusão das pessoas com deficiência, pois além de participarem da ação social e da lei de cotas, há também a conscientização dos mesmos

quanto a questão da inclusão, pois com a admissão dos funcionários com deficiência há um melhoramento no estilo de vida dos mesmo e um impulso para seu aperfeiçoamento profissional, trazendo assim valorização e proporcionando aos deficientes qualidade de vida e o reconhecimento as suas capacidades como ser humano e demonstrando que é possível tal inclusão.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O embasamento teórico do presente artigo se refere a questão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, onde foram pesquisadas, a legislação que direcionam a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os tipos de deficiência e suas definições, além disso foram pesquisados o conceito de mercado de trabalho, de deficiências, e a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

O objetivo geral da pesquisa foi identificar as principais dificuldades de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos seis principais supermercados de Cacoal/RO, onde através da pesquisa de campo in loco pode-se identificar dificuldades como por exemplo: muitas pessoas com deficiência não aderem as empresas com carteira assinada, pois não querem perder o benefício da previdência social, como relatado no referencial teórico e nas análise de dados.

Os objetivos específicos também foram alcançados, pois o primeiro foi para verificar quais são as dificuldades enfrentadas no processo de seleção para encontrar pessoas com deficiência que sejam qualificadas para desenvolver as atividades propostas pela empresa; e verificou-se dificuldades como: muitas pessoas com deficiências não têm acesso as formações, e por não terem um currículo de acordo com as exigências da empresa, e não terem o conhecimento específico da função não são contratadas.

O segundo objetivo foi identificar quais são os métodos de seleção utilizados pela empresa para a contratação das pessoas com deficiência, pode se verificar que os métodos são os mesmo para os demais funcionários como: questionários, entrevistas e através de currículos.

O terceiro objetivo refere –se a verificar o desempenho da pessoa com deficiência, e suas restrições de acessibilidade encontradas no ambiente de trabalho, onde conclui-se que o seu desempenho é igual aos demais funcionários de acordo com os participantes da pesquisa, observou-se ainda que não houve nenhuma restrição de acessibilidade no ambiente de trabalho pesquisado.

Entre os pontos fortes da pesquisa, destaca-se que foi através do bom relacionamento os funcionários com deficiência, que os supermercados aderiram a inclusão destes profissionais, onde são tratados como os outros funcionários , sem discriminação ou privilegio onde o desempenho na função que exerce é notável, e que os mesmos são supervisionados e passam pelos mesmos treinamentos que os demais funcionários e tem um supermercado que mesmo sem estar dentro da cota de funcionários, admitiu um funcionário com deficiência, pois visa a importância da inclusão deste profissionais.

Os pontos fracos detectados no resultado da análise dos dados, ocorreu pois nem todos os supermercados entrevistados tem funcionários com deficiência em seu quadro de trabalhadores e o supermercado que tem um numero maior de funcionário com deficiência não ter respondido o questionário, pois os resultados seriam mais significativos.

Outros elementos considerados fracos foi que muitos supermercados não aderiram a inclusão de pessoas com deficiência, pois os mesmos relatam “a preocupação com o ambiente de trabalho e o convívio com os demais funcionários, ”e os que aderem, só contratam por causa da lei de cotas e por fazer parte da ação social como observado na pesquisa, e como relatado na análise dos dados, um desses supermercados que não tem contratação, alegou que o motivo foi a preocupação com o ambiente de trabalho e o convívio com os demais funcionários, gerando um alerta, pois há empresas que não praticam a inclusão de pessoas com deficiência, pois não conhecem a real capacidade de interação com outras pessoas, isso revela o despreparo e o desconhecimento dos empresários em contratar pessoas com deficiência.

Através da análise dos pontos fortes e fracos da presente pesquisa, julga-se necessário um programa de conscientização das empresas que não contratam as pessoas com deficiência, pois julgam não ter espaço físico adaptado e função adequada para os funcionários com deficiência, onde podem ser realizadas palestras sobre a inclusão de como



lidar com as pessoas com deficiência, para sensibilizar os comerciantes, e esclarecer que é possível a contratação e mostrar a inclusão como uma forma de proporcionar ao deficiente dignidade e que ele possa sentir que faz parte da sociedade e que é um ser capaz.

A pesquisa foi limitada para os seis principais supermercados de Cacoal/RO, cujo objetivo foi verificar se há a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, onde os participantes da pesquisa foram as pessoas que trabalham na área de recursos humanos, que foram questionados através de um questionário com perguntas mistas e pesquisa de campo in loco.

As contribuições desse trabalho servem para sensibilizar os comerciantes, quebrando pré conceito ou a falta de conhecimento que os mesmo têm em relação a capacidade que as pessoas com deficiência possuem em desenvolver atividades em ambientes de trabalho. Servindo para futuros trabalhos como referencial teórico e pratico, de pesquisas sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

As recomendações para trabalhos futuros é a de ampliar a pesquisa, não só nos principais supermercados da cidade, e sim, nas empresas que têm trabalhadores com deficiência, no qual os dados poderão ser mais significativos; onde será possível uma realidade mais próxima da teoria com a prática da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

1 AAKER, ET AL . “**Marketing Research**” (7th Ed.), New York: John Wiley & Sons, Inc. 2001.

2 BECHOT, PB; WEISS, SLI. **A inclusão das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho.** Monografia apresentada ao curso de especialização em psicopedagogia do Instituto Catarinense de Pós Graduação. 2005.

3 BETTO, Frei. “**Deficientes físicos? Pode?**”. O Estado de S.Paulo, 2/5/01 Disponível em < <http://proex.pucminas.br/sociedadeinclusiva/Blog:%20Direito%20de%20se%20Diferente/Terminologia%20sobre%20Deficiencia%20na%20Era%20da%20Inclusao.pdf>> Acesso no dia 02/12/2015 as 15:23hrs.

4 BOURDIEU, Pierre. **As estruturas sociais da economia**. Lisboa: Instituto Piaget, 2001.

5 BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: 05 de outubro de 1988.

6 BRASIL. **Declaração de Salamanca e Linha de Ação sobre Necessidades Educativas Especiais**. Brasília: Corde, 1994.

7 \_\_\_\_\_. **Decreto no 60.501, de 14 de março de 1967**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D60501.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D60501.htm)> Acesso no dia 10/12/2015 as 18:45hrs.

8 \_\_\_\_\_. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências**. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)>. Acesso em 11/02/2015.

9 \_\_\_\_\_. **Decreto nº 4.228, de 13 de maio de 2002**. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4228.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4228.htm)> Acesso no dia 25/11/2015 as 20:23hrs.

10 \_\_\_\_\_. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm)> Acesso no dia 10/12/2015 as 20:30hrs.

11 \_\_\_\_\_. **Decreto legislativo nº 186, de 2008**. Disponível em <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm)> Acesso no dia 10/12/2015 as 20hrs.

12 \_\_\_\_\_. **Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007**. DOU de 26.8.2009. Brasília: Presidência da República. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 1967. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm) >. Acesso em: 19/05/2015.

13 \_\_\_\_\_. **Lei de cotas nº. 8213, de 24 de Julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm) > Acesso em: 22/01/2016.

14 \_\_\_\_\_. **Lei no 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10097.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10097.htm)> Acesso no dia 25/11/2015 as 21hrs.

15 \_\_\_\_\_. **Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L10098.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L10098.htm)> Acesso no dia 24/11/2015 as 12hrs.

16 \_\_\_\_\_. **Lei nº 11.180, de 23 de setembro de 2005.** Disponível em < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/L11180.htm)> Acesso no dia 25/11/2015 às 20:45hrs.

17 \_\_\_\_\_. **Normas para Equiparação de Oportunidades para Pessoas com Deficiência da ONU** n.º 48/96 - 20 de Dezembro de 1993. Disponível em <<http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/6>> Acesso no dia 25/11/2015 às 20hrs.

18 \_\_\_\_\_. **Resolução nº 2, de 11 de setembro de 2001.** Disponível em < <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/resolucao2.pdf>> Acesso no dia 25/11/2015 às 21hrs.

19 BRÉMOND, Janine; GÉLÉDAN, Alain. **Dictionnaire des theories Etmécanismesécono miques.** Paris: Hatier Paris, 1984.

20 CANOTILLO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição.** 2 ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1998.

21 CARNEIRO, Moacir Alves. **LDB fácil: leitura crítico-compreensiva, artigo a artigo.** Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

22 CARVALHO-FREITAS, M. N. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras.** Tese de doutorado, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, Minas Gerais, Brasil.2007.

23 CERVO, A. L. BERVIAN, P. A. **Metodologia científica.** 5.ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

24 CORDE. **Participação das políticas e ações.** Brasília, 1998.

25 FERREIRA, Maria Elisa Caputo; GUIMARÃES, Marly. **Educação Inclusiva.** Rio de Janeiro: DP&A, 2003.

26 FIGUEIRA, Emilio. **Caminhando em Silêncio:** Uma Introdução à Trajetória das Pessoas com Deficiência na História do Brasil. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

27 FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. **O trabalho protegido do portador de deficiência** (histórico). Advocacia pública e sociedade. São Paulo, v.1, n.1, Max Limonad, 1997.

28 FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica.** Fortaleza: UEC, 2002.

29 G1. **23,9% dos brasileiros declaram ter alguma deficiência, diz IBGE.** Disponível em <<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>> Acesso no dia 10/10/2015 às 20hrs.

- 30 GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1999.
- 31 \_\_\_\_\_, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- 32 GOYOS, A.C.N. **A profissionalização de deficientes mentais**: estudo da verbalização de professores acerca dessa questão. São Carlos: Editora da Universidade Federal de São Carlos, 1995.
- 33 GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.
- 34 LUCKASSON, R.; BORTHWICK-DUFFY, S.; BUNTINX, W. H. E.; COULTER, D. L.; CRAIG, E. M.; REEVE, A. et al. **Mental Retardation** – Definition, Classification, and Systems of Supports. 9. ed. Washington (DC). American Association on Mental Retardation, 2002.
- 35 MACIEL, M. R. C. **Portadores de deficiência: a questão da inclusão social**. São Paulo em Perspectiva, 2000.
- 36 MANZINI, E.J. **Profissionalização de indivíduos portadores de deficiência mental**: visão do agente institucional e visão do egresso. 1989.
- 37 MARTINS, Heloísa Helena T. de Souza. **Metodologia qualitativa de pesquisa**. Educação e pesquisa, São Paulo: USP, v. 30, n. 2, maio/ago. 2004.
- 38 MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento**. São Paulo: Hucitec, 1993.
- 39 \_\_\_\_\_, Maria Cecília de Souza (Org.). **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. 19.ed. Petrópolis: Vozes, 2001.
- 40 MS. **A importância da responsabilidade social**. 2011. Disponível em <<http://msbrasil.com.br/blog/contabilidade/a-importancia-da-responsabilidade-social/>> Acesso no dia 02/06/2016 as 22:48hrs.
- 41 NUNES, L.R.O; GLAT, R.; FERREIRA, J.R.; MENDES, E. G. **Pesquisa em Educação Especial na Pós-graduação**. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1998.
- 42 OIT. **Organização Internacional do Trabalho. Normas Internacionais do trabalho sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência**. Artigo I e 36. Brasília: CORDE, 1997.
- 43 OLIVEIRA, M. A., GOULART Jr., E., & FERNANDES, J. M. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União Europeia e Brasil**. Revista Brasileira de Educação Especial. 2009.

44 ONU. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. Disponível em: [http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com\\_content&view=article&id=12716:legislacao-especifica-documentos-internacionais&catid=192:seesp-esdudacao-especial&Itemid=863](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_content&view=article&id=12716:legislacao-especifica-documentos-internacionais&catid=192:seesp-esdudacao-especial&Itemid=863). Acesso em: 06/07/2015 as 15:25hrs.

45 PEROSA, G. B. **Colocação de deficientes mentais no mercado de trabalho: análise desta opção e treinamento de deficientes treináveis na função de empacotador de supermercado**. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1979.

46 ROMITA, Arion Sayão. **Os direitos sociais na Constituição e outros estudos**. São Paulo: Edições LTr, 1991.

47 SASSAKY, R.K. **Inclusão – Construindo uma Sociedade para Todos**. 5 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

48 SÊNECA, Lúcio A. **Cartas a Lucílio**. Trad. J. A. Segurado e Campos. Lisboa 2004.

49 SILVA, et al. **Manual do artigo científico do curso de Administração**. Disponível em <[http://www.depadmccacoal.unir.br/downloads/1817\\_manual\\_do\\_artigo\\_cientifico\\_\\_\\_unir\\_30.10.pdf](http://www.depadmccacoal.unir.br/downloads/1817_manual_do_artigo_cientifico___unir_30.10.pdf)> Acesso no dia 20/10/2015 as 21hrs.,

50 SCHEWINSKY, S. R. **A barbárie do preconceito contra o deficiente todos somos vítimas**. ACTA FISIÁTR. 2004.

51 TANAKA, E.D.O. **Preparação profissional e social do portador de deficiência mental para o mercado de trabalho: comparação entre dois estudos**. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina.1996.

52 UNESCO. **Declaração Universal Dos Direitos Humanos - Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948**. Disponível em <<http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001394/139423por.pdf>> Acesso em 25/11/2015 as 18:35hrs.

53 WERNECK, Claudia. **Ninguém mais vai ser bonzinho na sociedade inclusiva**. Rio de Janeiro, WVA, 1997.

## **ANEXO**

## ANEXO A: TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado (a) a participar, como voluntário (a), da pesquisa **Inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**, no caso de você concordar em participar, favor assinar ao final do documento. Sua participação não é obrigatória, e, a qualquer momento, você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento. Sua recusa não trará nenhum prejuízo em sua relação com o pesquisador (a) ou com a instituição. Você receberá uma cópia deste termo onde consta o telefone e endereço do pesquisador (a) principal, podendo tirar dúvidas do projeto e de sua participação.

**PROGRAMA:** Título de Bacharel em Administração – Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR

**PESQUISADOR(A) RESPONSÁVEL:** Evilasia Possmoser dos Santos

**ENDEREÇO:** Rua Padre Manoel de Nóbrega, nº 452, Bairro Nova Esperança.

**TELEFONE:** (69) 9241 5397

### **OBJETIVOS:**

Identificar e descrever as principais dificuldades de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho nos cinco principais supermercados de Cacoal/RO.

Verificar como ocorre, e quais são as dificuldades enfrentadas no processo de seleção para encontrar pessoas com deficiência, e que sejam qualificadas para desenvolver as atividades propostas pela empresa.

Identificar quais são os métodos de seleção utilizados pela empresa para a contratação das pessoas com deficiência.

**PROCEDIMENTOS DO ESTUDO:** Os dados coletados serão tabulados e analisados para fechamento do Artigo para Graduação no curso de Administração da Universidade Federal de Rondônia.

**RISCOS E DESCONFORTOS:** A pesquisa não oferece nenhum risco ou prejuízo ao participante.

**BENEFÍCIOS:** Informação sobre o cumprimento dos direitos das pessoas com deficiência.

**CUSTO/REEMBOLSO PARA O PARTICIPANTE:** Não haverá nenhum gasto ou pagamento com sua participação.

**CONFIDENCIALIDADE DA PESQUISA:** Garantia de sigilo que assegure a sua privacidade quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa. Os dados e o seu nome não serão divulgados.

**Assinatura do Participante:** \_\_\_\_\_

## ANEXO B: TERMO DE ISENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

Eu, Evilasia Possmoser dos Santos, DECLARO para todos os fins de direito e que se fizerem necessários que isento completamente a Fundação Universidade Federal de Rondônia – Câmpus Professor Francisco Gonçalves Quiles em Cacoal, o orientador e os professores indicados para comporem o ato de defesa presencial, de toda e qualquer responsabilidade pelo conteúdo e ideias expressas no presente trabalho de conclusão de curso.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado.

Cacoal / RO, 23 de Fevereiro de 2016.

---

Evilasia Possmoser dos Santos



## **APÊNDICE**

## QUESTIONÁRIO

Esse questionário visa conhecer como é realizada a inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho. Estamos considerando PCD aquela que porta uma ou mais deficiências: física (DF), visual (DV), auditiva (DA) e intelectual (DI).

### DADOS DA EMPRESA:

Número de funcionários contratados \_\_\_\_\_

Setor de atuação da empresa \_\_\_\_\_

Tempo de atividade da empresa \_\_\_\_\_

Cargo do entrevistado \_\_\_\_\_

Cada questão pode ter mais de uma resposta; marque com um X o(s) número(s) adequado(s).

1. A empresa mantém em seu quadro de funcionários trabalhadores com deficiência? (Se sim, pular para a questão 3 e se não, responder à questão 2 e terminar)  
01 – Sim(      )      02 – Não (      )
2. Se não, quais os motivos que levam a não contratar a pessoa com deficiência (PPD)?  
01 Não consegue encontrar esse tipo de mão de obra (      )  
02 Não seriam suficientemente produtivas como os demais trabalhadores (      )  
03 Os clientes se sentiriam constrangidos em lidar com a PCD (      )  
04 Preocupação com a segurança de trabalho (      )  
05 Preocupação com o ambiente de trabalho e o convívio com os demais trabalhadores (      )
3. Se existe a contratação, há quanto tempo sua empresa contrata PCD?  
\_\_\_\_\_
4. Quantos trabalhadores com deficiência existem em seu quadro?  
01 Um trabalhador. (      )  
02 De dois a cinco trabalhadores. (      )  
03 De cinco a dez trabalhadores. (      )  
04 De dez a vinte trabalhadores. (      )  
05 Mais de vinte trabalhadores. (      )
5. Que tipo de deficiência estes trabalhadores possuem?  
01 Física (DF). (      )  
02 Visual (DV). (      )  
03 Auditiva (DA). (      )  
04 Intelectual (DI). (      )  
05 Trabalhadores com mais de uma deficiência (D. Múltipla). (      )
6. Quantos trabalhadores possuem cada uma das deficiências?  
01 Física (DF). (      )  
02 Visual (DV). (      )  
03 Auditiva (DA). (      )  
04 Intelectual (DI). (      )  
05 Mais de uma deficiência (DMu). (      )

7. Qual(is) dos motivos abaixo levou(ram) a empresa a admitir um trabalhador com deficiência?

- 01 Para se adequar à legislação, lei no 8213 / 91. (     )
- 02 Porque são pessoas mais produtivas. (     )
- 03 Para melhorar a imagem da empresa. (     )
- 04 Faz parte das ações sociais da empresa. (     )
- 05 Por solicitação de funcionário ou diretoria da empresa. (     )
- 06 Outros.Qual(is)? \_\_\_\_\_

8. Qual(is) foi(ram) a(s) forma(s) de ingresso desse(s) trabalhador(es)?

- 01 Pedido pessoal de algum funcionário da empresa. (     )
- 02 Pedido pessoal do próprio trabalhador. (     )
- 03 Pedido de algum órgão ou instituição ligados à pessoa com deficiência (     )
- 04 Por decisão da diretoria (     )
- 05 Por seleção ou concurso (     )
- 06 Outro.Qual? \_\_\_\_\_

9. Quais os métodos de seleção utilizados pela empresa?

\_\_\_\_\_

10. Como são divulgadas as vagas?

\_\_\_\_\_

11. Tem uma seleção específica por algum tipo de deficiência?

\_\_\_\_\_

12. Quais as formas de contrato?

- 01 Contratado pela própria empresa. (     )
- 02 Contratado por outra empresa (terceirização). (     )
- 03 Autônomos. (     )
- 04 Estágios. (     )
- 05 Outros. Qual(is)? \_\_\_\_\_

13. Quais são os setores de trabalho em que as pessoas com deficiência atuam? Marcar o tipo de deficiência que predomina em cada setor de trabalho.

- 01 Chefia e gerência \_\_ DF \_\_ DV \_\_ DA \_\_ DI \_\_ DMu
- 02 Administrativo \_\_ DF \_\_ DV \_\_ DA \_\_ DI \_\_ DMu
- 03 Operacional /Produção \_\_ DF \_\_ DV \_\_ DA \_\_ DI \_\_ DMu
- 04 Serviços gerais \_\_ DF \_\_ DV \_\_ DA \_\_ DI \_\_ DMu
- 05 Outros

Se mais de um setor, qual predomina? \_\_\_\_\_

14. Quem é o supervisor destes trabalhadores?

- 01 O supervisor é o mesmo dos outros trabalhadores. (     )
- 02 Foi selecionado um encarregado especial para os trabalhadores com deficiência.(     )

15. Foram necessárias mudanças na empresa para contratá-los e/ou para realizar o serviço o para qual foram contratados?

- 01 Não. Não foi necessário. (     )

- 02 Adaptação de banheiro(s) e/ou do espaço arquitetônico. (     )  
03 Adaptação das máquinas. (     )

16. O trabalhador com deficiência passou por um treinamento antes de assumir suas obrigações?

- 01 Não. Por não ser necessário. (     )  
02 Sim. Passou pelos mesmos treinamentos realizados para os demais funcionários. (     )  
03 Passou por outro tipo de treinamento. (     )

17. Quais são as dificuldades encontradas pela empresa para a contratação de pessoas com deficiências?

---

18. Que nota de desempenho você daria para o funcionário com deficiência?

---

19. Se a nota de desempenho tiver sido inferior a 60, argumente o porquê dessa nota para o funcionário com deficiência.

---

20. A função inicial desses trabalhadores mudou com o tempo?

- 01 Sim, houve progressão de função. (     )  
02 Sim, precisou ser trocado de função por não realizá-la adequadamente. (     )  
03 Não houve mudança de função porque o funcionário realiza bem a tarefa. (     )  
04 Não houve mudança por não conseguir progressão devido à sua deficiência.()

21. Os clientes da empresa expressam alguma reação com relação ao desempenho da função das PCD ? (Se não, pular para a questão 20).

01. Sim. (     )  
02. Não. (     )

22. Se sim, qual(is) o(s) tipo(s) de reação?

---

23. Esta empresa desenvolve alguma ação social para seus empregados ou para a comunidade? (Se não, encerrar).

01. Sim. (     )  
02. Não. (     )

24. Há quanto tempo, desenvolve essa ação?

---

Agradecemos sua colaboração nesta pesquisa. Ela é de extrema importância para conhecer a postura da rede de supermercados de Cacoal –RO em relação á inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

**Fonte adaptada (Batista, 2002, p.236-240)**